

Sygn. akt III APa 5/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak (spr.)
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSA Jolanta Hawryszko
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2013 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa M. F.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w G.

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 grudnia 2012 r. sygn. akt IV P 21/12

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. na rzecz powódki M. F. kwotę 2025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSA Jolanta Hawryszko

Sygn. akt III APa 5/13

UZASADNIENIE

Powódka M. F. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) S.A. w G. kwoty 90.000 zł. z należnościami ubocznymi z tytułu świadczenia zagwarantowanego jej ojcu Z. F. w porozumieniu z dnia 5 maja 2011 r.

W dniu 28 września 2012 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał zapłacić na rzecz powódki kwotę 90.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 16 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 7.217 zł tytułem kosztów procesu, w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu zapłaty, albo wnieść w tym terminie sprzeciw. (sygn. akt IV Np. 2/12)

W sprzeciwie pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości podnosząc brak legitymacji czynnej powódki, która nie wykazała, że należy do kręgu osób wymienionych w art. 63¹ § 1 k.p. Gdyby nawet powódka spełnia warunki określone we wspomnianej regulacji, to zdaniem strony pozwanej roszczenie o zapłatę 150.000 zł przeszło w częściach równych na wszystkie osoby uprawnione według tego przepisu i nie mogło podlegać działowi dokonanemu przez spadkobierców Z. F. w umowie z 14 sierpnia 2012 r. Pozwana zarzuciła, że umowa o dział spadku, na którą powołuje się powódka jest nieważna jako sprzeczna z ustawą z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 63¹ § 2 k.p. Według pozwanej śmierć pracownika, który zawarł porozumienie spowodowała wygaśnięcie porozumienia z dnia 5 maja 2011 r. oraz obowiązku pozwanej zapłaty świadczenia w wysokości 150.000 zł Wobec śmierci pracownika stosunek pracy wygasł, a wygaśnięcie stosunku pracy nie jest zdarzeniem, z którym umowa społeczna wiąże obowiązek wypłaty odszkodowania. Ponadto po wygaśnięciu stosunku pracy w trybie art. 63¹ § 1 k.p. nie powstaje szkoda, która mogłaby zostać rekompensowana odszkodowaniem z umowy społecznej, ani jej odpowiednikiem wynikającym z porozumienia z dnia 5 maja 2011 r., którego domaga się powódka.

W odpowiedzi na sprzeciw powódka podtrzymała swoje roszczenia.

Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2012 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz powódki M. F. kwotę 90.000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 16 czerwca 2011 r. oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że Z. F. zatrudniony był przez pozwaną w okresie od 1 września 1967 r. do dnia 31 maja 2011 r. W dniu 5 maja 2011 r. pozwana zawarła z pracownikiem porozumienie rozwiązujące umowę o pracę z dniem 31 maja 2011 r. za dodatkowym świadczeniem w wysokości 150.000 zł. W porozumieniu tym ustalono, że wypłata dodatkowego świadczenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym nastąpi do dnia 15 czerwca 2011 r. w kwocie 90.000 zł oraz do dnia 15 stycznia 2012 r. w kwocie 60.000 zł i wyczerpie wszelkie jego roszczenia wobec pracodawcy, w tym wynikające z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, z postanowień powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz z postanowień Umowy Społecznej (§ 2 pkt. 1 i 2). Pracownik oświadczył, że zawarcie niniejszego porozumienia jest wyłącznie efektem jego wniosku, o którym mowa w § 1 ust. 2 oraz negocjacji z pracodawcą poziomu dodatkowego świadczenia w wysokości 150.000 zł (pkt. 5). Z treści porozumienia wynika dalej, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownik otrzyma świadectwo pracy, w szczególności obejmujące informację o trybie rozwiązania umowy o pracę, tj. na mocy porozumienia stron oraz informację o (współlistniejącej) niedotyczącej pracownika przyczynie rozwiązania umowy o pracę (pkt. 6).

Następnie Sąd I instancji ustalił, że Z. F. od dłuższego czasu był na zwolnieniu lekarskim z powodu ciężkiej choroby i w dniu 31 maja 2011 r. zmarł, w związku z czym umowa o pracę wygasła na skutek zdarzenia prawnego jakim była śmierć pracownika. Na tej podstawie pozwana wystawiła świadectwo pracy, w którym stwierdzone zostało, że stosunek pracy wygasł na skutek śmierci pracownika z dniem 31 maja 2011 r. Spadkobiercami ustawowymi po zmarłym Z. F. są małżonka L. F. oraz córki M. F. i M. G., które nie są uprawnione do renty rodzinnej po ojcu. W dniu 14 sierpnia 2012 r. powódka oraz L. F. i M. G. zawarły umowę o częściowy dział spadku dokonując częściowego działu spadku po zmarłym Z. F. bez spłat i dopłat, w ten sposób, że wierzytelność przysługującą od pozwanej (tj. (...) S.A. w G.) podzieliły odpowiednio : dla M. F. - w wysokości 90.000 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi, dla M. G. - w wysokości 60.000 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi. Powódka o powyższym poinformowała pozwaną pismem z dnia 14 września 2012 r.

W ramach podjętych ustaleń faktycznych, Sąd I instancji podniósł, że przed Sądem Pracy w Kołobrzegu w sprawie IV P 311/11, a następnie przed Sądem Okręgowym Wydziałem Pracy w Koszalinie (sygn. akt IV Pa 3/12), toczyło się postępowanie o sprostowanie świadectwa pracy po zmarłym Z. F., które zostało oddalone, a orzekający w sprawie Sąd Okręgowy w Koszalinie stwierdził między innymi, że w przedmiotowej sprawie bezspornym jest to, iż z dniem 31 maja 2011 r. stosunek pracy łączący Z. F. z pozwanym pracodawcą ustał z powodu wygaśnięcia stosunku pracy

wobec śmierci pracownika, ale z tym dniem doszło także do rozwiązania umowy o pracę na podstawie zawartego porozumienia z 5 maja 2011 r.

Pismem z dnia 1 sierpnia 2011 r. oraz w dniu 18 kwietnia 2012 r. powódka wraz z pozostałymi spadkobiercami wezwała pozwanego do zapłaty kwoty w łącznej wysokości 150.000 zł. Pracodawca odmówił stwierdzając, że nie doszło do sprostowania świadectwa pracy, tym samym brak podstaw do żądania zapłaty. W ocenie pracodawcy zawarte porozumienie wskutek śmierci pracownika wygasło.

Aneksem z dnia 24 października 2012 r. do umowy z dnia 14 sierpnia 2012 r. strony umowy o częściowy dział spadku dodatkowo oświadczyły, że podtrzymują w całości zawartą umowę z dnia 14 sierpnia 2012 r. na podstawie, której wierzytelność od (...) S.A. z siedzibą w G. przelano na rzecz: M. F. w wysokości 90.000 zł wraz z odsetkami od dnia 16 czerwca 2011 r. - I rata świadczenia, bez spłat i dopłat na rzecz L. F. i M. G. 60.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 stycznia 2012 r. - II rata świadczenia, bez spłat i dopłat na rzecz L. F. i M. F., L. F., M. F. i M. G. - w przypadku uznania, że przelew dokonany na podstawie umowy z dnia 14 sierpnia 2012 r. jest bezskuteczny - zgodnie oświadczyły, że potwierdzają i dokonują przelewu w ten sposób, że wierzytelność od (...) S. A. w G. przysługującą L. F. w łącznej kwocie 150.000 zł wraz z należnymi odsetkami, określona porozumieniem rozwiązującym umowę o pracę z dnia 5 maja 2011 r. zawartym pomiędzy Z. F. a (...) S. A w G., L. F. przelewa na rzecz M. F. w wysokości 90.000 zł wraz z odsetkami od dnia 16 czerwca 2011 r. - I rata świadczenia określona wyżej wymienionym porozumieniem, bez spłat i dopłat na rzecz L. F.; M. G. 60.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 stycznia 2012 r. - II ratę świadczenia określona wyżej wymienionym porozumieniem, bez spłat i dopłat na rzecz L. F..

Ponadto Sąd Okręgowy ustalił, że umowa społeczna z 19 lipca 2007 r. dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...) w art. 12 zapewniała szczególną ochronę stosunku pracy oraz gwarancję zatrudnienia przez 120 miesięcy od wejścia umowy w życie. W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia pracodawca zobowiązał się wypłacić pracownikowi odszkodowanie w wysokości określonej w art. 15. W tym celu zawierano z poszczególnymi pracownikami porozumienia, które uwzględniały powyższe regulacje. Oprócz tego były wdrażane programy dobrowolnych odejść, które także realizowały warunki umowy społecznej.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy zważył, że roszczenie powódki jest uzasadnione. Umowa o pracę może ustać w dwojaki sposób, przez jej rozwiązanie albo wskutek jej wygaśnięcia i zdaniem Sądu I instancji nie jest dopuszczalne dokonywanie wyboru między dwoma rzeczywistymi trybami ustania stosunku pracy. W sprawie z upływem dnia 31 maja 2011 r. (dzień śmierci) nastąpiło wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy Z. F.. Niezależnie od tego z tą datą wypełnił się warunek porozumienia (czynności prawnej) z 5 maja 2011 r. zawartego między Z. F. a pozwanym pracodawcą, w którym ustalono między innymi, że stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2011 r. Do tej daty Z. F. był więc pracownikiem pozwanego i zachowywał pełnię swoich praw pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego wygaśnięcie stosunku pracy w świetle art. 63¹ § 1 k.p. nie zniwelowało skutków zobowiązania wynikającego z umowy z 5 lutego 2011 r., albowiem warunek rozwiązania stosunku pracy zrealizował się (art. 30 § 1 ust. 1 k.p.). Zdaniem Sądu Okręgowego stanowisko to jest uprawnione, gdy podzieli się pogląd doktryny, że wygaśnięcie stosunku pracy jest jednym ze sposobów jego rozwiązania.

Sąd Okręgowy nie podzielił hipotezy strony pozwanej odnośnie przewagi zdarzenia prawnego z mocy prawa nad czynnością prawną stron, aby na tej podstawie twierdzić, iż wobec śmierci pracownika porozumienie z 5 lutego 2011 r. wygasło i dlatego strona pozwana nie jest już zobowiązana do realizacji wzajemnego świadczenia. Automatyzm z mocy prawa rozwiązania umowy o pracę wobec śmierci pracownika nie niweczy skuteczności oświadczeń woli stron stosunku złożonych w trakcie jego trwania, albowiem skutek w postaci ustania stosunku pracy nastąpił w obu przypadkach z upływem dnia 31 maja 2011 r.

W ocenie Sądu I instancji w rozpoznawanej sprawie nie ma zastosowania art. 495 k.c., ponieważ skutek określony w § 1 porozumienia, wynikający ze zgodnego oświadczenia stron, został zrealizowany, a zatem po stronie pracodawcy zaistniał obowiązek wywiązania się z tej części zobowiązania, która wynika z § 2 umowy. Pozwany nie może twierdzić, iż do rozwiązania umowy o pracę zgodnie z postanowieniami porozumienia z 5 maja 2011 r. nie doszło i w ten sposób

uchylić się od wykonania zobowiązania wzajemnego. Warunki porozumienia zostały wypełnione, albowiem z dniem 31 maja 2011 r. stosunek pracy ustał. Świadczenie odszkodowawcze zagwarantowane w porozumieniu, będące realizacją Umowy Społecznej z 2007 r., stanowiło rekompensatę za dotychczasową pracę i zabezpieczenie pracownika i jego rodziny po rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca zdecydował się na powyższe gwarancje i zawarcie porozumienia, mimo że pracownik od dłuższego czasu był na zwolnieniu lekarskim z powodu ciężkiej choroby i nie wiadomo było czy wróciłby do pracy. Prawo do świadczenia dodatkowego zostało zagwarantowane przez pracodawcę dobrowolnie, wobec złożenia przez pracownika oświadczenia (zgody), iż stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 maja 2011 r. Oświadczenie to nie zostało cofnięte przez Z. F., a skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy nastąpił z dniem określonym w porozumieniu natomiast fakt, że dzień ten zbiegł się ze śmiercią pracownika nie zwalnia pracodawcy z wywiązania się ze zobowiązania, które zgodnie z porozumieniem miało zostać zrealizowane po rozwiązaniu stosunku pracy. Gwarancja rekompensaty pieniężnej z umowy stron nie była uzależniona od powstania szkody. Świadczenie to było odszkodowaniem o charakterze represyjno - penalnym i po części kompensacyjnym (wyrok SN z 3 listopada 2010 r. II PK 93/10). Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie majątkowe, ustalone przez strony stosunku pracy, wobec spełnienia się warunków porozumienia z 5 maja 2011 r., jest uzasadnione prawnie i powinno być wykonane. Źródłem tego zobowiązania był stosunek pracy, co dodatkowo pozwala na powoływanie się na przepisy i zasady prawa pracy, w szczególności zasadę uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p). Dochodzenie spornego świadczenia ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku przez jego spadkobierców nie jest też sprzeczne z art. 8 k.p. i nie stanowi nadużycia prawa. Świadczenie to przysługiwało pracownikowi na podstawie zawartej umowy przez strony stosunku pracy, a w związku z tym, że data jego realizacji zbiegła się z datą śmierci, to prawo do świadczenia majątkowego, przeszło na jego spadkobierców ustawowych. (art. 922 § 1 k.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie ma zastosowania art. 63¹ § 2 k.p., bowiem prawo do odszkodowania z § 2 porozumienia nie istniało w trakcie trwania umowy o pracę, a powstało dopiero po 31 maja 2011 r., gdy uprawiony nie był już pracownikiem. W sytuacji śmierci Z. F. prawa majątkowe z tego tytułu wchodzą do spadku po pracowniku, a nie przechodzą na następców prawnych w trybie art. 63¹ § 2 k.p. Ponieważ w art. 63¹ k.p. mowa jest o śmierci pracownika, Sąd I instancji uznał, że przepis ten nie znajduje zastosowania do sytuacji, w której osoba zmarła jest byłym pracownikiem, tzn. jeśli do rozwiązania stosunku pracy doszło przed śmiercią pracownika, który w dniu zgonu pracownikiem w stosunku do swojego byłego pracodawcy formalnie już nie był. Jeśli w dacie śmierci byłego pracownika przysługiwały mu wobec byłego pracodawcy określone prawa majątkowe, wynikające z rozwiązanego stosunku pracy, to prawa te podlegają dziedziczeniu na ogólnych zasadach prawa cywilnego (spadkowego), bez możliwości powołania się na szczególne, rozwiązanie z art. 63¹ k.p. Nie jest przy tym możliwe jednoczesne stosowanie postanowień działu IV Kodeksu cywilnego, dotyczącego spadków, oraz art. 63¹ § 2 k.p., gdyż ustawodawca wyklucza taką możliwość wprost. Zdaniem Sądu I instancji w sprawie tej należało uznać, że prawa majątkowe po zmarłym pracowniku podlegają ogólnym zasadom dziedziczenia (art. 922 § 1 k.c. i następne), co dodatkowo wzmacnia fakt, że wymagalność świadczeń wynikających z porozumienia z 5 maja 2011 r. została ustalona co do kwoty 90.000 zł do dnia 15 czerwca 2011 r., a do kwoty 60.000 zł do dnia 15 stycznia 2012 r. W obu przypadkach realizacja zobowiązań pieniężnych miała więc nastąpić po rozwiązaniu stosunku pracy. Legitymacja czynna powódki w zakresie kwoty dochodzonej w niniejszym procesie wynika z aktu poświadczającego dziedziczenie (k.28) oraz umowy o częściowy dział spadku (k.32). Legalność i skuteczność tej czynności nie była podważana przez stronę pozwaną. Zarzuty dotyczące nieważności umowy o dział spadku w kontekście sprzeczności z art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 63¹ § 2 k.p. Sąd Okręgowy uznał za chybione. Niezależnie od tego Sąd I instancji zaznaczył, że powódka okazała się aneksem do umowy o częściowy dział spadku z 14 sierpnia 2012 r., z którego wynika, iż żona zmarłego L. F. dokonała przelewu wierzytelności w kwocie 150.000 zł od (...) S.A. w G. na rzecz córki M. F. w wysokości 90.000 zł oraz M. G. 60.000 zł (k.98). W przypadku więc gdyby uznać, że do praw majątkowych objętych niniejszym procesem ma zastosowanie art. 63¹ § 2 k.p., to na podstawie cesji wierzytelności (art. 509 k.c.) legitymacja procesowa powódki i tak nie może budzić wątpliwości.

Kierując się powyższymi względami Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powódki wywiedzione na podstawie porozumienia z 5 maja 2011 r. jest zasadne, dlatego uwzględnił je w całości. Odsetki ustawowe należne wobec

opóźnienia w spełnieniu świadczenia zasądzono od 16 czerwca 2011 r. (data wymagalności) na podstawie art. 481 § 1 k.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zapadło zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego w całości złożyła pozwana (...) S.A. w G.. Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

1. art. 30 § 1 k.p. w zw. z art. 63¹ § 1 k.p. jak również art. 58 § 1 k.c. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 63¹ § 1 k.c. oraz art. 300 k.p. poprzez uznanie, że wygaśnięcie stosunku pracy na skutek śmierci pracownika nie zniwelowało skutków porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 maja 2011 r., a warunek rozwiązania stosunku pracy na podstawie tego porozumienia zrealizował się;
2. art. 475 § 1 k.c. w zw. z art. 495 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że przepis art. 475 § 1 k.c. oraz art. 495 § 1 k.c. nie znajduje zastosowania w przedmiotowej sprawie i doszło do zrealizowania się skutków wynikających z porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę przy jednoczesnym wygaśnięciu stosunku pracy na skutek śmierci pracownika;
3. art. 63¹ § 2 k.p. w zw. z art. 922 § 1 k.c. poprzez nieuwzględnienie zarzutu pozwanej braku legitymacji czynnej powódki i ustalenie, że prawo majątkowe wynikające z porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 lutego 2011 r. podlegało ogólnym zasadom dziedziczenia;
4. art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 94 k.c. poprzez uznanie za ważną czynność dokonaną aneksem z dnia 24 października 2012 r. przez powódkę oraz L. F. i M. G. i na podstawie tego aneksu uznanie, że nawet jeżeli uznać, że do praw majątkowych objętych roszczeniem powódki ma zastosowanie art. 63¹ § 2 k.p. to na podstawie cesji wierzytelności legitymacja procesowa powódki nie budzi wątpliwości.

Apelująca zarzuciła nadto nierozpoznanie istoty sprawy na skutek niedokonania przez Sąd I Instancji wykładni art. 63¹ § 1 k.p. i uznania, że nie jest dopuszczalne dokonywanie wyboru między dwoma rzeczywistymi trybami ustania stosunku pracy i na tej podstawie przyjęcia, że wygaśnięcie stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika nie zniwelowało skutków porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 lutego 2011 r., a warunek rozwiązania stosunku pracy na podstawie tego porozumienia zrealizował się. Doprowadziło to do nieuzasadnionego i sprzecznego z przepisami prawa ustalenia, że stosunek pracy pomiędzy Z. F. a pozwaną spółką ustał zarówno na skutek śmierci pracownika, jak i w wyniku porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi, powódka domagała się oddalenia apelacji w całości oraz zasądzenia od pozwanej kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Ustalenia faktyczne poczynione w tej sprawie przez Sąd Okręgowy są niesporne. Ustalenia są prawidłowe, znajdują oparcie w zebranych materiale dowodowym sprawy i Sąd Apelacyjny przyjmuje je za własne. Nie ma więc konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2001 r., V CKN 348/00, LEX nr 52761, Prok.i Pr. 2002/6/40). Analiza akt postępowania wskazuje, że nie wystąpiło w sprawie również naruszenie przepisów prawa materialnego, które zarzuca apelująca lub też które Sąd II instancji byłby zobowiązany wziąć pod uwagę z urzędu. W wyczerpującym i sporządzonym zgodnie z wymogami przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy określił dowody, na których oparł się i wyjaśnił podstawę prawną rozstrzygnięcia. Tezy uzasadnienia orzeczenia są prawidłowe i

odpowiadają przepisom prawa materialnego, wskazując na stosowanie prawa procesowego zgodnie z k.p.c. Tym samym rozważania Sądu Odwoławczego ograniczą się do zarzutów podniesionych w apelacji, których zdaniem apelującej dopuścił się Sąd orzekający w tej sprawie i które mogły mieć istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny negatywnie ocenił zarzut naruszenia prawa materialnego, a to art. 30 § 1 k.p. w związku z art. 63¹ § 1 k.p., jak również art. 58 § 1 k.c. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 63¹ § 1 k.p. i art. 300 k.p., na podstawie którego apelująca zmierza do wykazania, że wygaśnięcie stosunku pracy na skutek śmierci pracownika niejako unieważniło skutki porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę, z tej przyczyny że warunek rozwiązania stosunku pracy na podstawie tego porozumienia nie zrealizował się.

Za Sądem I instancji powtórzenia wymaga, że ustanie umowy o pracę następuje w drodze czynności prawnych (rozwiązanie umowy o pracę) lub w razie zajścia innych zdarzeń prawnych przewidzianych w przepisach prawa pracy (wygaśnięcie umowy o pracę). Wygaśnięcie umowy o pracę czyli ustanie jej z mocy samego prawa, przewidziane jest w Kodeksie pracy w oddziale 7 (dział II rozdział II) oraz w art. 74 k.p. Kodeksowy katalog przyczyn wygaśnięcia umowy o pracę wymienia między innymi śmierć pracownika, co jest oczywistą konsekwencją osobistego charakteru stosunku pracy. Redakcja przepisu z art. 63¹ k.p. wskazuje jednak wyraźnie, że moment wygaśnięcia stosunku pracy z tej przyczyny ustawodawca wiąże z dniem śmierci pracownika, nie zaś jej chwilą. Biorąc to zdarzenie za podstawę ustania stosunku pracy, analizowana regulacja przyjmuje, że to dzień śmierci pracownika jest momentem wygaśnięcia tego stosunku prawnego. Innymi słowy stosunek pracy wygasa dopiero z upływem dnia, w którym pracownik zmarł, co jest oczywiste choćby w aspekcie ustalania okresu zatrudnienia (także świadectwo pracy Z. F. wskazuje, że okres jego zatrudnienia trwał do 31 maja 2011 r.).

Sąd Apelacyjny akceptuje zatem założenie Sądu I instancji, że zawarte w przepisie sformułowanie „z dniem” nie jest zabiegiem przypadkowym, przesądzając że w kwestii zakresu uprawnień pracowniczych uważa się, że stosunek pracy wygasł z upływem dnia, w którym pracownik zmarł. Regulacja taka niewątpliwie stanowi swoistą fikcję prawną, celowo odbiegającą od ogólnych reguł prawa cywilnego, jednak spójną z naczelnymi zasadami prawa pracy. Jest to widoczne tym bardziej, że w przepisach dotyczących nabycia i utraty zdolności prawnej ustawodawca operuje pojęciem chwili narodzin (śmierci) osoby fizycznej, na co wyraźnie nie zdecydował się w Kodeksie pracy. Nie można przy tym pomijać, że zastosowanie przepisów kodeksu cywilnego w zakresie prawa pracy jest uwarunkowane w czworaki sposób (art. 300 k.p.). Po pierwsze, przepisy te stosuje się tylko wtedy gdy dana materia nie jest unormowana w prawie pracy, po drugie stosuje się je tylko do stosunków pracy, po trzecie zastosowanie reguł Kodeksu cywilnego ma być odpowiednie i po czwarte, może mieć miejsce tylko o tyle, o ile sięgnięcie do Kodeksu cywilnego nie prowadzi do sformułowania normy, która koliduje z zasadami prawa pracy. Za chybiony w tym zakresie Sąd Apelacyjny uważa również argument apelacji o konieczności zastosowania przy wykładni art. 63¹ § 1 k.p. reguł interpretacji funkcjonalnej czy też systemowej, w sytuacji gdy norma zawarta w przepisie z językowego punktu widzenia nie budzi wątpliwości.

Wobec powyższych rozważań, Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu, że o wygaśnięciu stosunku pracy decyduje chwila śmierci pracownika (godzina), co musiałoby prowadzić do wniosku, że śmierć pracownika była jedyną i wyłączną przyczyną ustania stosunku pracy Z. F.. Nie można pomijać, co jest zresztą niesporne, że znacznie wcześniej bo w porozumieniu z dnia 5 maja 2011 r. Z. F. i pozwana dobrowolnie i zgodnie ustalili, że stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 maja 2011r. Do tej właśnie daty wymieniony był więc pracownikiem pozwanej, tak przy uwzględnieniu podstawy wygaśnięcia stosunku pracy, jak i podstawy jego rozwiązania na mocy porozumienia stron. Wszystko to prowadzi do konstatacji, że stosunek pracy Z. F. z pozwanym pracodawcą ustał z powodu wygaśnięcia stosunku pracy wobec śmierci pracownika w dniu 31 maja 2011 r., ale z tym też dniem doszło do jego rozwiązania na podstawie porozumienia stron zawartego w dniu 5 maja 2011 r. Słusznie argumentował Sąd Okręgowy, że w okolicznościach tej sprawy trudno upatrywać przewagi zdarzenia prawnego z mocy prawa nad czynnością prawną stron, aby na tej tylko podstawie stwierdzić, że wobec śmierci pracownika porozumienie z dnia 5 lutego 2011 r. wygasło i pozwana nie jest już zobowiązana do realizacji świadczenia wzajemnego. Ustanie stosunku pracy z mocy prawa wskutek śmierci pracownika nie niweczy skuteczności oświadczeń woli stron stosunku pracy złożonych w trakcie jego trwania, w sytuacji gdy skutek w postaci ustania stosunku pracy w obu przypadkach nastąpił z upływem dnia 31 maja

2011 r. Sąd Apelacyjny akceptuje pogląd, że skutek czynności prawnej rozwiązania umowy za porozumieniem stron oraz śmierci pracownika w kwestii kluczowej dla rozstrzygnięcia jest tożsamy, stosunek pracy ustaje z upływem dnia oznaczonego w czynności prawnej i dnia, w którym nastąpiło wskazane zdarzenie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego różnicowanie przyczyn ustania stosunku pracy w tych okolicznościach faktycznych, zmierzając wyłącznie do pozabawienia osób uprawnionych po zmarłym pracowniku do zaspokojenia jego słuszných żądań, byłoby też niezgodne z zasadami współżycia społecznego, w tym z zasadą uczciwości, uczciwego obrotu i słusznosci, które niewątpliwie wiązać należy z zasadą, że umów trzeba dotrzymywać, a w nietypowych i wyjątkowych stanach faktycznych szczególne przepisy prawa nie powinny służyć uchyleniu się od podjętych zobowiązań.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że konstruując zarzuty podważające możliwość występowania równoważnych przyczyn ustania stosunku pracy, pozwana zupełnie pomija, że z treści podpisanego przez nią porozumienia wynika, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownik otrzyma świadectwo pracy, w szczególności obejmujące informację o trybie rozwiązania umowy o pracę, tj. na mocy porozumienia stron oraz informację o (współlistniejącej) niedotyczącej pracownika przyczynie rozwiązania umowy o pracę (pkt. 6).

Przy założeniu równoczesności ustania stosunku pracy z powodu obu omawianych równoważnych jego przyczyn, bez racji pozostają dalsze zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego : art. 475 § 1 k.c. w związku z art. 495 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wskazane regulacje prawa cywilnego odnoszą się bowiem do następczej niemożliwości świadczenia wskutek zaistnienia okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Wypłata świadczenia przewidzianego w porozumieniu z dnia 5 maja 2011 r. powiązana została z ustaniem stosunku pracy Z. F. z dniem 31 maja 2011 r. Zgodnie z powyższym, w ocenie Sądu odwoławczego skutek ten, wynikający ze zgodnego oświadczenia stron, został zrealizowany i w konsekwencji po stronie pracodawcy pozostał obowiązek wypłaty umówionego świadczenia. Porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 5 maja 2011 r. w związku ze śmiercią Z. F. nie stało się również czynnością sprzeczną z ustawą ani mającą na celu obejście ustawy, stąd także zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c. jest całkowicie chybiony.

Zdaniem Sądu odwoławczego, trafnie też ocenił Sąd I instancji przyjął, że w sprawie nie miał zastosowania przepis z art. 63¹ § 2 k.p. Bez potrzeby powielania w całości akceptowanej przez tutejszy Sąd argumentacji prawnej zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia, dodatkowo należy zwrócić uwagę na cel wskazanej regulacji, jej ratio legis. Bez wątplenia bowiem, rozwiązanie przyjęte w art. 63¹ § 2 k.p. pozwala członkom najbliższej rodziny zmarłego pracownika na szybkie uzyskanie należnych po nim świadczeń ze stosunku pracy, bez wymogu uprzedniego formalnego oczekiwania na stwierdzenie praw do spadku i jego podział. Tymczasem, jak to wynika z niekwestionowanych okoliczności faktycznych prawo do wypłaty tzw. świadczenia dodatkowego, uzależnione było od rozwiązania stosunku pracy na podstawie porozumienia stron z dniem 31 maja 2011 r. Zatem dopiero z upływem tego dnia powstał obowiązek byłego już pracodawcy do wypłaty wskazanej kwoty. Prawo do zapłaty należności, o której mowa w § 2 porozumienia faktycznie więc nie powstało w trakcie trwania stosunku pracy, a powstało dopiero po 31 maja 2011 r., gdy uprawnionym pracownikiem już nie był. Słusznie zauważył Sąd Okręgowy, że założenie to wzmacnia dodatkowo fakt, że wymagalność świadczeń wynikających z porozumienia z dnia 5 maja 2011 r. została ustalona co do kwoty 90.000 zł do dnia 15 czerwca 2011 r., a co do kwoty 60.000 zł do dnia 15 stycznia 2012 r., a zatem w obu przypadkach po rozwiązaniu stosunku pracy.

Niezależnie od tego Sąd Apelacyjny zważył, że zgodnie z art. 63¹ § 2 k.p. prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki uzyskania prawa do renty rodzinnej, co oznacza, że regulacja ta wyłącza zastosowanie przyjętych w Kodeksie cywilnym reguł dziedziczenia, a wskazane w niej prawa majątkowe nie wchodzą w skład spadku. Ponieważ zatem wyjątkiem od ogólnej reguły jest to, że prawa majątkowe po zmarłym wchodzą w skład spadku i przepis z art. 63¹ § 2 w sposób wyjątkowy określa krąg uprawnionych, to jakkolwiek jego wykładnia rozszerzająca jest niedopuszczalna. Stwierdzenie to musi mieć znaczenie także w zakresie przedmiotowym analizowanego przepisu, który ma zastosowanie do praw majątkowych ze stosunku pracy. Ustawodawca nie wyliczył, choćby przykładowo jakie prawa majątkowe ze stosunku

pracy miał tu na myśli. Odwołując się do orzecznictwa sądowego i doktryny, w szczególności można tu wskazać aktywa w postaci : wynagrodzenia za pracę, we wszystkich jego rozlicznych formach i rodzajach, odszkodowania należne od pracodawcy (np. art. 18^{3d}, art. 55 § 1, art. 47¹, 50, 56, 59, 60, 99 k.p.), zadośćuczynienia pieniężne (np. art. 94³ k.p.), odprawy (np. art. 92¹ k.p.), ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (np. art. 171 k.p.), świadczeń rzeczowych (np. bony towarowe, deputaty). Wymienione tu przykładowo świadczenia mają więc wyraźną podstawę w przepisach Kodeksu pracy. Z drugiej strony wskazuje się, że art. 63¹ § 2 k.p. nie ma zastosowania do tych kategorii świadczeń majątkowych, które mają charakter ściśle osobisty (np. talon na usługi medyczne). Zalicza się do nich tylko te, których pracownik za swego życia domagał się na drodze sądowej, jednak zmarł przed wydaniem orzeczenia (np. zasądzone alternatywnie odszkodowanie z art. 45 § 2 k.p.) lub jego wyegzekwowanie. Do praw majątkowych określonych w art. 63¹ § 2 k.p. nie zalicza się także odprawy pośmiertnej. Zasady jej wypłaty jako *lex specialis* określa art. 93 k.p. (Komentarz do art. 63¹ Kodeksu pracy, w LEX Omega, autorzy : Krzysztof W. Baran; Ludwik Florek). Orzecznictwo potwierdziło nadto, że również prawa do akcji bądź innych papierów wartościowych przysługujące zmarłemu pracownikowi w ramach procedur komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw wchodzi do spadku po zmarłym pracowniku na zasadach ogólnych określonych w kodeksie cywilnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 693/99). Jakkolwiek przedstawione wyżej wyliczenie ma charakter przykładowy i dla rozstrzygnięcia tej sprawy Sąd nie dostrzega potrzeby kompleksowego wskazania wszelkich praw majątkowych, jakie przysługują pracownikom w rozumieniu art. 63¹ § 2 k.p., to na tej podstawie, uwzględniając szczególny charakter przepisu oraz jego *ratio legis*, zdaniem Sądu Apelacyjnego sformułować można tezę, że prawem majątkowym ze stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 63¹ § 2 k.p. jest prawo majątkowe ściśle z tym stosunkiem pracy związane, to jest bezpośrednio z niego wynikające, nie wykluczając, że chodzi jedynie o takie prawa, które mają swe oparcie w prawie pracy. Tym samym inne prawa majątkowe pośrednio tylko związane ze stosunkiem pracy, a więc świadczenia ze stosunku pracy w szerokim znaczeniu, nie podlegają mechanizmom dziedziczenia ustalonym w komentowanym przepisie.

W tej sprawie mamy do czynienia z roszczeniem nazwanym przez strony porozumieniem jako dodatkowe świadczenie pieniężne, do którego zapłaty zobowiązał się pracodawca w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron. Kodeks pracy ani inne źródła prawa pracy, które wiązałyby strony porozumienia nie przewidują, aby rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron związane było z roszczeniem pracownika o zapłatę jakiegokolwiek sumy. Pracodawca decyzję o wypłacie tzw. dodatkowego świadczenia podjął dobrowolnie. Kontekst faktyczny zawartego porozumienia przekonuje, że źródłem zobowiązania do jego wypłaty nie był przepis rangi ustawowej, lecz umowa (porozumienie) zawarta w związku z rozwiązaniem stosunku pracy między stronami na mocy porozumienia stron. Świadczenie to niewątpliwie było związane z długoletnią pracą Z. F. u pozwanej oraz z rezygnacją z gwarancji zatrudnienia. Nie ma jednak podstaw do tego aby kwalifikować je jako *stricto* odprawę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ani tym bardziej jako odszkodowanie ze stosunku pracy także w rozumieniu art. 15 umowy społecznej z 19 lipca 2007 r. Sąd Apelacyjny podkreśla, że często w praktyce utożsamia się pojęcie „świadczenie” z pojęciem odszkodowanie. Tymczasem o ile obowiązek świadczenia może powstać z umowy zawartej według swobodnego uznania stron, o tyle do powstania obowiązku zapłaty odszkodowania czy też odprawy niezbędne jest zaistnienie wymogów ustawowych w zasadzie niezależnych od woli stron. Przede wszystkim musi więc zaistnieć zdarzenie kreujące obowiązek odszkodowawczy, tzn. albo czyn niedozwolony, albo niewykonanie zobowiązania. Umowa w takich przypadkach może co najwyżej umocnić istniejące zobowiązania lub skonkretyzować jego wysokość. Gwarancja rekompensaty pieniężnej z umowy stron (porozumienia z maja 2011 r.) nie była uzależniona od powstania szkody. W rozpatrywanej sprawie nie zaszło żadne zdarzenie, z którym ustawa wiązałaby obowiązek naprawienia szkody. Z akt sprawy, w tym z akt osobowych Z. F. wynika, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, w zasadzie na wniosek pracownika, a więc przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy nie miały w sprawie zastosowania. Podobnie, nie mogły mieć zastosowania w tej sytuacji wprost regulacje umowy społecznej, której art. 15 przewiduje obowiązek wypłaty pracownikowi odszkodowania w przypadku naruszenia przez pracodawcę gwarancji

zatrudnienia. W dodatku świadczenie, jakie miał otrzymać skarżący, nie rekompensowało żadnego ubytku w jego majątku, gdyż ubytku takiego nie było.

Dla dokonanej subsumcji ustaleń faktycznych z przepisami prawa nie bez znaczenia jest okoliczność, że pracodawca zawierając porozumienie z pracownikiem, pomimo wiedzy o długotrwałej już ciężkiej chorobie pracownika i związanej z tym jego nieobecności w pracy, zdecydował się na wypłatę mu świadczenia pieniężnego w określonej w porozumieniu wysokości. Oświadczenia w powyższym zakresie nie zostały też cofnięte przez żadną ze stron, a pracodawca faktycznie nie odwołał oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

Podsumowując, Sąd Apelacyjny przyjął, że dodatkowe świadczenie pieniężne okresowe w porozumieniu między pozwaną a Z. F. jest prawem majątkowym ze stosunku pracy w szerokim tego słowa znaczeniu. Ma ono charakter niejako penalny i mieszany, nie wyczerpując w pełni ani pojęcia odprawy ani odszkodowania. W konsekwencji Sąd odwoławczy przyjął, że dodatkowe świadczenie, na które strony umówiły się w porozumieniu z dnia 5 maja 2011 r. nie jest prawem majątkowym ściśle związanym ze stosunkiem pracy, w przedstawionym wyżej rozumieniu (art. 63⁽¹⁾ § 2 k.p.). Założenie to pośrednio potwierdza także wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 27 sierpnia 2003 r., III SA 2661/01, w którym uznano, że świadczenie wynikające z zawartego między stronami porozumienia (umowy) nie jest wolne od podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 3 u.p.d.o.f. Nadmienić można przy tym, że w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r. Sąd Najwyższy (II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11, OSP 2012 Nr 3, poz. 24, M.P.Pr. 2011 Nr 3, poz. 148-151) uznał, że także prawo do odszkodowania na podstawie umowy społecznej jest świadczeniem odrębnym od odszkodowania należnego na podstawie Kodeksu pracy przyjmując, że inna jest nie tylko podstawa prawna tych roszczeń, ale również przesłanki ich uwzględnienia.

W tym stanie rzeczy, trafny pozostaje wniosek Sądu Okręgowego, że w stanie faktycznym i prawnym tej sprawy prawa majątkowe w postaci dodatkowego świadczenia pieniężnego, do którego zapłaty pracodawca zobowiązał się zgodnie z oświadczeniem złożonym w dniu 5 maja 2011 r. podlegają dziedziczeniu na ogólnych zasadach prawa cywilnego (spadkowego), bez możliwości powołania się na szczególne rozwiązanie z art. 63¹ § 2 k.p. W związku z tym chybione okazały się także zarzuty braku legitymacji czynnej powódki. Dokument urzędowy w postaci aktu poświadczenia dziedziczenia nie budzi wątpliwości natury faktycznej, ani prawnej, natomiast umowa o częściowy dział spadku jest ważna w świetle przepisów z art. 1035 i następane k.c.

Z tych wszystkich względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej rozstrzygając o kosztach postępowania odwoławczego na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c., w tym o kosztach zastępstwa procesowego za II instancję (§ 11 ust. 1 pkt 2 w związku § 6 pkt 6 i § 12 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. nr 163, poz. 1349 ze zm.).

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSA Jolanta Hawryszko